

21° EDICIÓN



PREMIO  
**CIUDADANÍA  
EMPRESARIA**

MODALIDAD

**INICIATIVAS TEMÁTICAS**

EJE:

**SOCIEDAD**

CATEGORÍA:

**COLABORADORES INTERNOS**

**SAP**



## Colaboradores Internos

*Concepto: Compromisos, principios y acciones que la empresa pone en práctica para ofrecer condiciones de trabajo justas, motivadoras, saludables y seguras para con sus colaboradores y terceros contratados.*

### **Hacer que el mundo funcione mejor y mejorar la vida de las personas**

SAP es una empresa global líder en el segmento de software empresarial, con 47 años de trayectoria y 25 en Argentina, cuya misión es ayudar a que el mundo funcione mejor y a mejorar la vida de las personas. Para mantener el liderazgo y cumplir nuestro propósito buscamos sumar a los mejores talentos con distintas perspectivas para la resolución y anticipación de problemas en un ambiente de trabajo que fomenta la diversidad y celebra la inclusión. Hoy, más de 1.000 personas de 16 nacionalidades trabajan en nuestras dos oficinas de Argentina, atendiendo a más de 1.800 de clientes en Argentina, tanto grandes como pequeñas empresas.

### **1. Lograr el mejor clima de trabajo y calidad de vida para todos los colaboradores**

Nuestro ambiente de trabajo es moderno, innovador, inclusivo, lo que permite que todas las personas se sientan cómodas y puedan ser auténticas. 93% de quienes trabajan en SAP manifiestan estar orgullosos de ser parte de la compañía en nuestras encuestas anuales internas (8% más que la media de nuestra industria). Asimismo, logramos índices de compromiso más altos que en otras subsidiarias de SAP (86%) y contamos con un nivel de rotación muy bajo, inferior al 5%.

El compromiso y esfuerzo de SAP por construir un gran lugar de trabajo han sido reconocidos también por la industria, con premios como el que otorga Great Place to Work, donde alcanzamos el quinto puesto dos años consecutivos (2017 y 2018) en la categoría de 251 a 1000 empleados, así como el ranking Mejores Empleadores de la revista Apertura, también en el quinto puesto en la misma categoría.

En SAP estamos enfocados en la experiencia, no solo de nuestros clientes, sino de todos nuestros colaboradores, desde el primer día, y buscamos acompañarlos en los distintos momentos y necesidades de su vida personal y profesional.

Para hacerlos sentir bienvenidos contamos con diferentes herramientas e iniciativas para cuando comienzan a trabajar. Por un lado, incorporamos un kit de bienvenida que incluye una bolsa ecológica y compartimos una comida saludable. Asimismo, en el primer día de trabajo, el colaborador participa de una sesión local llamada "SAP Essentials – Welcome to your first day!", en la que se abordan temas locales de Recursos Humanos, IT, Payroll, Beneficios y Facilities. Además, los ingresantes son recibidos en la empresa en el marco del programa global de onboarding, creado para transmitir habilidades, conocimientos y herramientas necesarias para el éxito en su nueva función. Cuando el Onboarding culmina, cada ingresante será recibido por algún miembro de su equipo. Ese colaborador usualmente suele ser asignado como buddy o tutor para el ingresante. Gracias a la implementación de esta política los ingresantes se sienten más integrados y considerados en sus equipos desde el primer día.

SAP Argentina se caracteriza por su manera innovadora de impulsar la participación de todos a través de la formación de redes de voluntarios y comités. Algunos programas y



prácticas de involucramiento de los colaboradores en las tomas de decisión son iniciativas lideradas por empleados. Estas redes de colaboradores son **Business Women Network (BWN)**, **Pride@SAP**, **Different Abled People (DAP)**, **Early Talent Welfare Team** y **Autism@Work**. Los colaboradores pertenecientes a cada uno de estos grupos, de todas las áreas, se involucran con la compañía y ofrecen al resto de los empleados actividades relacionadas con el interés de cada grupo. A su vez, estos comités constituyen canales adicionales para la comunicación con la alta dirección y con Recursos Humanos.

El Welfare Team representa la voz de todos los colaboradores y es el equipo encargado de mejorar el ambiente laboral. Se organiza en comités, como Arts, Sports, Sustainability, Health, CSR, así como Celebraciones y Comunicación. Mediante éstos llevan adelante iniciativas como torneos de fútbol, festejos de cumpleaños, organización de grupos de entrenamiento físico, coordinación del Sapalooza (presentaciones de bandas musicales conformadas por empleados), organización de Sapitos Day (para hijos de empleados) y la fiesta de fin de año. También deciden sobre ciertos proveedores. Junto al área de Facilities y el comité de Different Abled People, incorporaron más proveedores que emplearan personas con discapacidad: por ejemplo, cambiaron al de masajes por uno que sólo contrata a masajistas no videntes y el catering del torneo de fútbol fue realizado por personas con síndrome de Down.

Pero un buen ambiente laboral también se construye con un buen espacio con condiciones ambientales adecuadas: Las oficinas de Panamerican Bureau de SAP Argentina en Munro son de construcción moderna y brindan un espacio saludable. Cuentan con espacios de reciclaje, sitios de estacionamiento para quienes cuidan el medio ambiente realizando carpooling, lugares especiales para quienes se transportan en bicicleta, vestuarios para que esos colaboradores puedan ducharse luego de la actividad física realizada y lactarios para madres. De la misma manera, las oficinas de Retiro son nuevas, modernas, luminosas y con espacios cómodos para el trabajo en equipo y con clientes y partners.

En ambas hay salas para reuniones con ambientes adaptables, áreas externas, cafetería con oferta de fruta y gran variedad de snacks y bebidas de libre acceso durante todo el día, entre otras facilidades. Asimismo, todos los escritorios están equipados con sillas ergonómicas y headsets.

Entre los múltiples beneficios que brindamos podemos destacar los siguientes:

### Trabajo y Ocio

- Horario flexible y *home office* de acuerdo con sus necesidades personales, con un kit de seguridad para trabajar desde la casa
- Compensación de feriados que cayeron en fin de semana
- Celebration Day (Día de cumpleaños libre) y festejos de cumpleaños
- Dos medios días anuales para tramites personales
- Regalos corporativos por aniversario en SAP, cumpleaños, nacimiento, etc
- Programas de descuentos en universidades, seguros, gimnasios, restaurantes, productos farmacéuticos etc.
- People week: actividades para mejorar el clima laboral y el bienestar de los colaboradores, donde se incluyen charlas y talleres sobre neurociencias, salud mental, gestión del tiempo, mindfulness, entre otras.

- Diversity Week: actividades para fomentar la diversidad y la inclusión.
- Women Week: con actividades que fomentan el desarrollo de las mujeres
  - Una de las actividades más valoradas es el speed mentoring en la cual ejecutivas senior les dan tips de carrera a colaboradores más juniors que los ayuden a crecer profesionalmente. Esto genera un impacto muy alto.
- Fiesta de fin de año
- Torneos: Fútbol masculino y femenino, Wii, truco, metegol y bowling.
- Programa de reconocimientos Appreciate: Es una plataforma virtual de SAP en la que los colaboradores pueden reconocer a otros con puntos que equivalen a cierta cantidad de dinero según el tipo de cambio de ese día. Se pueden cambiar por Mastercards virtuales y utilizar en cualquier comercio.
- Celular y iPad si se requieren para el trabajo
- Estacionamiento
- Servicio de charters y taxis, auto

#### **Familia**

- Subsidio para guardería
- Programa Back to Work
  - Licencia extendida o vuelta progresiva después de la maternidad
  - Licencia extendida por paternidad (10 días)
  - Licencia por adopción
  - Este año lanzamos una política inclusiva donde se incluyen a cuidadores primarios y secundarios
- Lactario: Un espacio confortable con sillón y heladera
- PAE (Programa Asistencia al Empleado): Los empleados y su grupo familiar directo tienen a disposición un equipo que brinda asistencia jurídica, psicológica y financiera.

#### **Salud**

- Los empleados cuentan con atención médica en la oficina
- OSDE Plan 310 a empleados y grupo familiar directo, 410 para los de grado gerencial.
- Annual Health Check: medio día para realizarse un examen médico integral
- Seguro de vida adicional al obligatorio
- Programa de wellness: masajes, meditación y training.
- Médico clínico y nutricionista en planta, y este año sumamos un psicólogo
- Vacunación contra la influenza para todo el grupo familiar, incluidos los familiares directos.
- Cafetería con gran variedad de snacks y bebidas
- Encuentros informativos: manejo de stress, tabaquismo, prevención de cáncer de mamas, primeros auxilios, ataques de pánico etc.
- Mindfulness / Masajes

Los colaboradores de SAP están comprometidos con generar un impacto en la sociedad, por eso, contamos con numerosas iniciativas de Responsabilidad Social Empresaria propuestas por la empresa, y otras impulsadas por empleados –que además cuentan con un fuerte apoyo del liderazgo. En Argentina trabajamos con 16 ONGs y otras instituciones articulando distintas acciones y programas, alineados con nuestros pilares estratégicos y con las necesidades de la comunidad. En la actualidad, cerca del 50% de los empleados en SAP Argentina participan de actividades de voluntariado.



Otra de las iniciativas destacadas es el SAP Social Sabbatical Portfolio, en la que empleados reciben una asignación para trabajar como voluntarios en proyectos sociales vinculados con educación y emprendedores. Los participantes tienen el desafío de integrarse en la comunidad y realizar un trabajo de consultoría para resolver los desafíos y problemas de negocios que presentan las ONGs. Colaboradores de Argentina han viajado a Senegal y Sudáfrica, entre otros países. El 83% de los participantes dijo sentirse más motivado.

## 2. Respeto por la diversidad en todas sus dimensiones

En SAP fomentamos un ambiente de trabajo diverso e inclusivo que represente todas las facetas de la diversidad, participando a todos los colaboradores a crecer en sus carreras, descubrir nuevos propósitos y lograr su bienestar. Alentamos a nuestros colaboradores para que sean honestos, se muestren tal y como son y crean firmemente en ellos mismos. Por eso nos preocupamos por brindarles opciones para que encuentren la que les permita manifestar la calidad de su esencia.

Una de las estrategias para construirlo son las redes de colaboradores que impulsamos desde SAP, que son mejores prácticas de la compañía a nivel mundial. La inclusión, la diversidad y la riqueza de las expresiones solidarias, hacen que el espíritu de entrega de nuestro equipo humano se note en toda ocasión posible. Esta es una de las tantas razones que nos hacen sentir tan orgullosos de ser SAP.

**Business Women Network (BWN):** Es una red de colaboradores comprometida con el fortalecimiento de las redes y conexiones entre los miembros de SAP independientemente del género, para maximizar las oportunidades de desarrollo de mujeres dentro de la compañía. Actualmente, 39% del total de colaboradores y 48% de las personas en cargos directivos son mujeres.

**Pride@SAP:** Hoy, con 20 personas en el equipo, estamos concentrando nuestros esfuerzos en desarrollar experiencias vivenciales y eventos que impacten de lleno a toda la organización, con el fin de generar conciencia y hacer de SAP el mejor lugar para trabajar para la comunidad LGBTQ+.

**Different Abled People (DAP):** tiene como objetivo lograr la inclusión enfocándose en el talento de las personas, fomentando la incorporación de personas con discapacidad a nuestra fuerza laboral.

**EarlyTalent:** A principios del 2018 se pensó una nueva red destinada a los jóvenes menores de 30 años que estén hace menos de 2 años en la compañía. A nivel general, cerca de la mitad pertenecen a este rango etario, de los cuales hoy 36 se encuentran en posiciones de liderazgo y su desempeño y el de sus equipos es muy positivo.

**Welfare Team** trabaja para mejorar el ambiente laboral, como se detalló anteriormente.

**Autismo en el trabajo (Autism@Work)** es una de las redes e iniciativas más novedosas en Argentina, así como el programa “Abriendo puertas”, liderado por la red Pride@SAP, para la inclusión laboral de personas trans.

SAP fue la primera empresa en Argentina en contratar personas con autismo. Este programa surgió desde un empleado en Alemania, padre de un niño con autismo, quien



presentó el proyecto al directorio de la compañía, dando el primer paso de este ambicioso programa que fue lanzado en 2012 a nivel global y permitió sumar más de 100 personas a la nómina de empleados en siete países: Estados Unidos, Alemania, Canadá, Irlanda, India y Brasil, además de Argentina. A nivel local también fue impulsado por un colaborador de SAP Argentina, padre de un niño con autismo. Ésta es una muestra más de cómo desde SAP escuchamos las inquietudes de los colaboradores y buscamos llevarlas adelante.

Para llevar la iniciativa adelante SAP trabaja con un socio global y uno local. En el primer caso se trata Specialisterne, una organización reconocida a nivel internacional que lidera la captación de talentos autistas para el sector de tecnología. En el país se estableció una alianza con la Asociación Argentina de Padres de Autistas (APAdeA), una entidad sin fines de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de los autistas y de sus familias.

La iniciativa, que inició en 2016 con la incorporación de cuatro personas, hoy ya suma un total de 10 y más de 20 personas han formado parte del programa. Las posiciones que han sido cubiertas por estas personas con TEA son similares en alcance y exigencia a las habituales y no ha sido necesario crear posiciones especiales para poder alcanzar las metas del programa.

El impacto positivo de este programa superó las expectativas: mayor integración entre los equipos, mayor desarrollo de la empatía y mayor productividad. A modo de ejemplo, producto de ésta y otras iniciativas, en el área de Finanzas, donde trabajan la mayoría de los colaboradores con TEA, disminuyó del 25% al 6% y el nivel de compromiso de los colaboradores: incremento del 10%. Por su aporte, el programa Autismo en el Trabajo fue reconocido como programa de interés social por la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Nación en junio de 2017 y el reconocimiento Iberoamérica Incluye 2018.

En la actualidad, nos enorgullece haberle dado soporte y compartido nuestros aprendizajes y mejores prácticas a empresas de primer nivel como DirecTV, JP Morgan, IBM y Accenture, que han iniciado sus pruebas piloto en Argentina de sus propias versiones de Autismo en el Trabajo, inspirado en el caso SAP.

Para generar mayores niveles de visibilidad y conciencia acerca de la importancia de la diversidad y la inclusión en todos los ámbitos, incluido el laboral, se lanzó la iniciativa Diversidad en las calles: 20 murales basados en historias reales de los colaboradores de la compañía para que queden emplazados en distintas ciudades de la región. En Buenos Aires hay uno sobre diversidad sexual en Matienzo y Freire (Colegiales).

Por otro lado, **Abriendo Puertas** busca ayudar a mejorar las condiciones de personas trans, así como sus perspectivas laborales y personales. A mediados del 2018, comenzamos a trabajar en conjunto con Dow y General Electric. Esta iniciativa contempla que cada ingresante trabaje durante seis meses en cada compañía bajo la modalidad de la Ley de Contrato de Aprendizaje, sumando un año y medio de trabajo formal. El candidato recibe una asignación estímulo por mes y la duración de la jornada es de 6 horas diarias.

En esta etapa se incorporaron dos personas trans mientras que, en el primer año, realizado por Dow y GE, participaron otras dos. El ingresante en SAP fue efectivizado



antes de finalizar la rotación y actualmente estamos trabajando nuevamente junto con GE y DOW para volver a incorporar un candidato por cada compañía. Adicionalmente, este año lanzamos talleres de informática e inglés en Casa Trans con un grupo de 20 voluntarios, con el objetivo de capacitarlos y mejorar sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Los motivos para recomendar programas de diversidad e inclusión son numerosos, tanto por el desarrollo personal como la mejora de la vida de las personas y la comunidad donde vivimos que logran.

### **3. Desarrollo personal y profesional**

En SAP cada colaborador es un talento y parte de la estrategia corporativa incluye su desarrollo, ésta es un área clave en toda la compañía. Todos tienen la oportunidad de desarrollarse y construir su propio camino. Para ello ofrecemos a nuestros profesionales diversas herramientas y opciones de carrera, tanto en Argentina como en el exterior.

Asimismo, estamos enfocados en el crecimiento interno: El 35% de nuestros pasantes fueron convertidos a empleados en 2018 y 40% del total de las contrataciones realizadas durante el año pasado fueron ocupadas por candidatos internos. Asimismo, contamos con un programa de Jóvenes Profesionales a nivel local desde hace más de 10 años.

Para definir su camino, todos los colaboradores disponen de entrenamientos en aula, virtuales y en prácticas. El portafolio está planificado para el desarrollo de habilidades blandas, técnicas y para una comprensión de la estrategia corporativa y las nuevas soluciones de SAP. También tenemos ofertas especialmente pensadas para líderes, colaboradores que contribuyen de manera individual y para quienes tienen un potencial de desarrollo acelerado.

Un plan de carrera y de desarrollo van más allá de la participación en un entrenamiento, un workshop o un seminario. Consideramos que los colaboradores poseen diferentes estilos de aprendizaje y sus ofertas de desarrollo están pensadas teniendo en cuenta un modelo combinado en el cual 10% debe suceder mediante actividades formales de desarrollo, 20% en base a aprendizajes de otras personas y el 70% a partir de experiencias desarrolladoras. Adicionalmente, contamos con un programa de reembolso de estudios de posgrado y/o MBA para quienes tienen alto potencial y performance y para quienes trabajan para el Centro de Servicios Compartido de Finanzas y no tienen formación financiera brindamos la posibilidad de hacer un diplomado que se dicta internamente.

Además del crecimiento profesional, trabajamos para el desarrollo personal de las personas que trabajan en SAP. Sumados a las redes de empleados, donde participan voluntarios según sus intereses particulares, contamos con gran cantidad de ejemplos de colaboradores que lideran iniciativas adicionales a su trabajo por realización personal. Por ejemplo, dos colaboradoras de áreas de Consultoría y de Entrenamientos de la Fuerza de Ventas, coaches certificadas, tuvieron la oportunidad de co-liderar junto a entrenadores que viajaron de Alemania dos entrenamientos de coaching en Argentina, abiertos para todos los empleados.